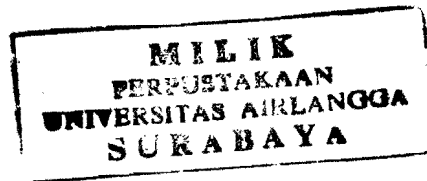


SKRIPSI

OBJEKTIFITAS PENGISIAN DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN (DP3), SISTEM PENGEMBANGAN KARIER, DAN KINERJA PEGAWAI

(Studi tentang Pengaruh Obyektifitas Pengisian Daftar Penilaian Pelaksanaan
Pekerjaan (DP3) dan Sistem Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai
di Dinas Bina Marga dan Utilitas Surabaya)



Disusun Oleh

ENDAH KARTIKASARI

070016213

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Semester Gasal 2004/2005

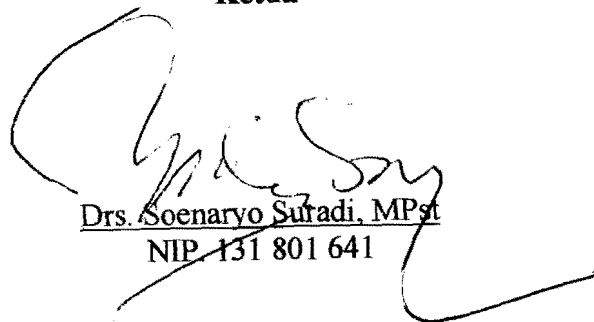
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 11 Januari 2005
Pukul : 08.00 WIB
Ruang : 250

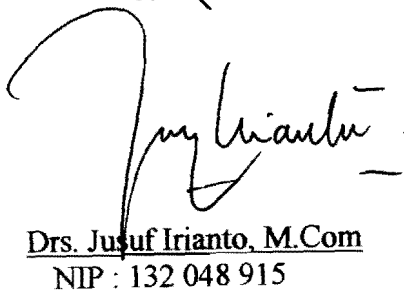
Tim Penguji :

Ketua



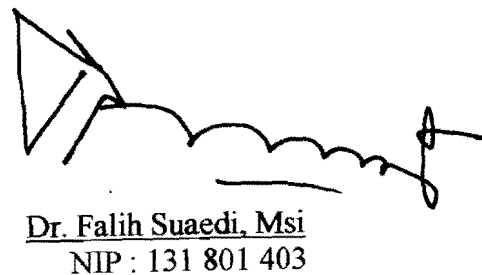
Drs. Soenaryo Suradi, MPst
NIP 131 801 641

Anggota



Drs. Jusuf Irianto, M.Com
NIP : 132 048 915

Anggota



Dr. Falih Suaedi, Msi
NIP : 131 801 403

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan apakah ada pengaruh antara obyektifitas pengisian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan sistem pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Utilitas Kota Surabaya. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat kinerja pegawai di dinas tersebut, hal ini dapat dilihat melalui banyaknya komplain/keluhan yang disampaikan warga kota ke dinas tersebut terkait dengan perihal jalan yang rusak, disamping itu rendahnya kinerja pegawai juga ditunjukkan melalui banyaknya proyek yang masih belum terselesaikan tepat pada waktunya. Untuk itu perlu dilakukan upaya pembinaan terhadap pegawai secara terus-menerus secara jelas dan terarah, dan salah satunya adalah melalui pengembangan karier pegawai, namun selama ini peningkatan karier pegawai banyak yang tidak sesuai dengan prestasi. Hal yang sama juga terjadi pada pengisian DP3, dimana pengisian DP3 seringkali tidak obyektif. Maka dengan adanya fenomena diatas akan dilihat seberapa besar pengaruh obyektifitas DP3 dan sistem pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

Tipe penelitian ini adalah penelitian eksplanasi dimana penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian survei dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alai pengumpulan data yang pokok. Lokasi penelitian ini adalah Dinas Bina Marga dan Utilitas Kota Surabaya dengan pemilihan sampel secara *Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel didasarkan pada strata, dimana dalam penelitian ini pengambilan sampel didasarkan pada tingkat pendidikan responden.

Selanjutnya teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel bebas (obyektifitas pengisian DP3 dan sistem pengembangan karier) terhadap kinerja pegawai adalah teknik analisa regresi ganda dan korelasi parsial. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan kedua uji statistik yang telah disebutkan sebelumnya, dimana dalam perhitungannya dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and service Sollution*) versi 11.5.

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh F sebesar 20,201. Nilai F regresi kemudian dibandingkan dengan F tabel 5%. Hasilnya adalah $F_{reg} > F_{Tab 5\%}$. Maka F_{reg} dikatakan signifikan, sehingga ada hubungan yang positif dan signifikan antara obyektifitas pengisian DP3 dan sistem pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Sementara pengaruh obyektifitas pengisian DP3 terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34,8%. Persentase ini lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh sistem pengembangan karier yang sebesar 43,3%. Dari perhitungan korelasi parsial diketahui bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel obyektifitas pengisian DP3 dengan kinerja pegawai jika variabel sistem pengembangan karier dikontrol. Begitu juga sebaliknya, bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel sistem pengembangan karier dengan kinerja pegawai jika obyektifitas pengisian DP3 dikontrol.